8. 10. 2025

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Organizační důvody jako univerzální způsob pro ukončení pracovního poměru

Návrat právní jistoty? Pomůže Ústavní soud ukončit nejisté období v otázce autonomie zaměstnavatele při rozhodování o nadbytečnosti zaměstnance?

Ustálená judikatura Nejvyššího soudu měla po dlouhá léta jasno, jak postupovat v případě napadnutí výpovědi dané dle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu organizační změny. Dlouhodobě se automaticky předpokládalo, že soudy přezkoumávají pouze, zda organizační změna opravdu proběhla, nikoliv již její důvod nebo snad účelnost. Tato praxe vycházela z judikátu Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2003. Ten jasně stanovil, že soudy nepřezkoumávají hospodářskou smysluplnost, ale pouze to, *„zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel* […] *nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn*.“ V posledních letech byl však tento předvídatelný stav narušen novou tendenční rozhodovací praxí Nejvyššího soudu ČR, který začal zkoumat motivaci zaměstnavatele, čímž vnesl do této oblasti značnou nejistotu. Vrátil nález Ústavního soudu ve věci sp. zn. IV. ÚS 2349/24 zaměstnavatelům zpět jejich autonomii při rozhodování o organizační změně?

**Nejvyšší soud a přezkum motivů zaměstnavatele jako možné nepřípustné dotváření práva**

Základem problematického odklonu se stal rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 3710/2020. V něm Nejvyšší soud formuloval tezi, že pokud zaměstnanec dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, je *„nepřípustné, aby uvedený stav […] byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.*“ Tímto výkladem soud fakticky podřídil platnost organizační změny zkoumání skrytých motivů zaměstnavatele. Soudům tak uložil povinnost spekulovat, zda primární pohnutkou nebyla nespokojenost s výkonem zaměstnance, a pokud by k takovému závěru dospěly, byla by výpověď pro nadbytečnost neplatná, přestože by daná pracovní pozice byla reálně a bez náhrady zrušena.

Tento přístup, jak ve své ústavní stížnosti argumentovala stěžovatelka, představuje formu nepřípustného soudcovského dotváření práva, které postrádá oporu v textu zákona. Zákoník práce totiž nestanoví, že by důvody pro přijetí organizační změny podléhaly soudnímu přezkumu z hlediska jejich účelnosti či motivace. Ústavní soud ČR dal této kritice za pravdu, když konstatoval, že Nejvyšší soud ČR nepřípustně přehodnotil skutkové závěry a prosadil *„vlastní skutkové hodnocení*“ (nález ÚS sp. zn. IV. ÚS 2349/24, bod 27. Postup Nejvyššího soudu ČR tak vnášel do pracovněprávních vztahů extrémní míru právní nejistoty, neboť nutil soudy k obtížně prokazatelným úvahám o „skutečných“ příčinách manažerského rozhodnutí.

Nejvyšší soud ČR tímto výkladem dle našeho názoru navíc narušil základní princip rovnosti výpovědních důvodů. Vytvořil nepřípustnou hierarchii, v níž existence důvodu pro výpověď dle § 52 písm. f) ZP (neuspokojivé pracovní výsledky) fakticky vylučuje možnost legitimního užití § 52 písm. c) (nadbytečnost). To je v příkrém rozporu s jeho vlastní ustálenou judikaturou (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2355/2022, která potvrzuje, že pokud je naplněno více výpovědních důvodů, „je zásadně věcí jeho [zaměstnavatele] volby“, který z nich uplatní. Volba mezi více existujícími výpovědními důvody je plně v dispozici zaměstnavatele a soud není oprávněn mu

tuto volbu upírat.

**Korekce Ústavním soudem: Nález IV. ÚS 2349/24 jako zlomový bod?**

Zlomovým bodem v této problematice se může stát nález Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 2349/24 ze dne 30. července 2025, který korigoval dosavadní směřování judikatury. Ústavní soud ČR se ve svém nálezu zaměřil na zásadní procesní pochybení Nejvyššího soudu, když jej kritizoval za to, že v rozporu se svou kasační rolí nepřípustně přehodnotil skutkové závěry, ke kterým dospěly soudy nižších stupňů. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku *„sám neučinil jednoznačné skutkové závěry […], avšak svým názorem na skutkový stav zavázal soudy v dalším řízení. Také zrušení jejich rozsudků bylo způsob, jak prosadit vlastní skutkové hodnocení.*“ (nález ÚS sp. zn. IV. ÚS 2349/24, bod 27.

Dopad tohoto postupu byl fatální pro princip spravedlivého procesu. Nižší soudy, vázány právním názorem Nejvyššího soudu, který byl však založen na jím nově zkonstruované skutkové verzi, musely následně rozhodnout v příkrém rozporu se svými původními zjištěními, a to bez provedení jediného nového důkazu. Ústavní soud ČR tuto anomálii trefně popsal slovy: *„Po zrušení rozhodnutí a vrácení věci k dalšímu řízení soudy již nedoplnily dokazování, pouze vyhodnotily stejný skutkový stav zcela opačně.*“ (nález ÚS sp. zn. IV. ÚS 2349/24, bod 34. Tímto zásahem Ústavní soud ČR potvrdil a vymohl základní zásadu, že zjišťování skutkového stavu je primárně doménou soudů nalézacích, nikoliv dovolacího soudu. Ačkoliv byl zásah Ústavního soudu ČR veden procesními důvody, v konečném důsledku odmítl i hmotněprávní závěry Nejvyššího soudu ČR. Z nálezu tak plyne, že pokud je organizační změna reálná a prokazatelně provedená, nelze tuto skutečnost obcházet spekulacemi o jejích motivech: *„36. Ústavní soud k tomu (nad rámec dosavadních skutkových zjištění) dodává, že by bylo formalistické, pokud by tvrzená „neschopnost“ zaměstnance nemohla ukázat na vhodnost provedení organizační změny, například pokud se ukáže, že určitá pozice je naprosto zbytečná.*“.

**Vymezení legitimního přezkumu: Zkoumání reálnosti, nikoliv účelnosti**

Nález Ústavního soudu ČR neruší oprávnění soudů zkoumat naplnění zákonných předpokladů pro výpověď, pouze může vrátit tento přezkum do mantinelů vymezených dlouhodobou judikaturou. Ta jasně rozlišuje mezi přezkumem reálnosti organizační změny a nepřípustným hodnocením její účelnosti či motivace. Soudy tak na základě judikátů pod sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 či 21 Cdo 695/2014 zkoumají, zda bylo rozhodnutí o organizační změně skutečně přijato oprávněnou osobou a zda je tato změna reálná, nikoli jen fiktivní. Dále posuzují klíčový prvek, a to, zda v příčinné souvislosti s touto změnou nastala nadbytečnost zaměstnance. Tento bod skvěle ilustruje rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4485/2016, kde byla výpověď neplatná nikoliv kvůli motivaci, ale protože druh práce se pro zaměstnavatele *„nestal […] nepotřebným, ale […] naopak jej nadále potřebovala ve větším rozsahu.*“ Chyběla tedy příčinná souvislost mezi změnou a nadbytečností.

Naopak, stejná judikatura soudům výslovně zakazuje posuzovat, proč se zaměstnavatel pro změnu rozhodl, zda byla hospodářsky smysluplná, nebo zda existovaly jiné, lepší alternativy. Jak potvrzuje rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 695/2014, na platnost výpovědi nemá vliv ani to, pokud „*organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen*“. Klíčová je existence reálného rozhodnutí v době výpovědi, nikoli jeho následná efektivita. Jakákoliv otázka, proč zaměstnavatel ke změně přistoupil, již překračuje meze soudní pravomoci a představuje nepřípustný zásah do svobody podnikání.

**Dopad na praxi českých zaměstnavatelů**

Nález Ústavního soudu ČR ve věci sp. zn. IV. ÚS 2349/24 může vrátit rozhodování o struktuře a efektivitě firmy tam, kam patří – do rukou zaměstnavatelů. Obnovuje tím klíčový princip právní jistoty, neboť zaměstnavatelé mohou opět s větší mírou předvídatelnosti provádět reálné a potřebné

restrukturalizace. Soudní přezkum se vrací od spekulativního zkoumání motivů zpět k posuzování objektivních a prokazatelných faktů. Klíčovou otázkou pro soudy tak nadále nemá být „proč“ zaměstnavatel ke změně přistoupil, ale „zda“ se daná změna skutečně stala a zda je v jejím důsledku práce zaměstnance nadále nepotřebná.

Pro praxi z toho plynou tři klíčové závěry. Zaprvé, organizační změna musí být především skutečná, nikoliv fiktivní, a zaměstnavatel musí být schopen její provedení a dopady kdykoliv prokázat. Zadruhé, pokud je tato změna reálná, neměly by soudy její platnost zpochybňovat s odkazem na skrytou motivaci, a to ani v případech, kdy k poznání o nadbytečnosti určité pozice vedla právě nespokojenost s výkonem konkrétního zaměstnance. A zatřetí, je potvrzeno, že všechny výpovědní důvody dle § 52 zákoníku práce jsou rovnocenné a zaměstnavatel má plné právo zvolit výpověď pro nadbytečnost, i kdyby souběžně existovaly důvody jiné.

**Kryštof Marek**
právní asistent

**Mojmír Ježek**

ECOVIS®
JEŽEK, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

ECOVIS ježek, advokátní kancelář s.r.o.

Betlémské nám. 351/6
110 00 Praha 1

Tel.: +420 226 236 600
e-mail: mojmir.jezek@ecovislegal.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe

- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti